

“¿Cómo promover la salud laboral y la sostenibilidad de la Medicina Veterinaria del sector porcino?”

Osca, A., Barrado, J. y Millán, L. (2025)
(Informe resultado contrato de colaboración UNED-AVPA)

INTRODUCCIÓN

Las estadísticas a nivel mundial confirman que los profesionales de la Medicina Veterinaria sufren elevados niveles de estrés, problemas de salud y una gran tendencia a abandonar sus trabajos. Concretamente, presentan puntuaciones altas en burnout, ansiedad y depresión (Pohl et al., 2023), así como trastornos psicosomáticos de diferente tipo (dolores musculares, etc.) (Fong y Sangmin, 2022). Además, estos síntomas se han relacionado con errores médicos (Hayes et al., 2020) y problemas de económicos. Por ejemplo, en Estados Unidos, Neill y sus colaboradores (2022) calculan que el burnout supone unos costes que pueden oscilar entre 1 y 2 billones de \$ anuales por horas de trabajo perdidas.

No obstante, la mayor parte de los estudios se ha realizado con veterinarios de mascotas y son muy escasos los que se centran en el sector porcino. En nuestro país, este sector tiene una gran trascendencia por ser líder en la Unión Europea en volumen de ganado y ocupar el tercer lugar, a nivel mundial, en producción de carne. Sin embargo, hasta ahora no se ha analizado en profundidad la situación laboral de los veterinarios que trabajan en este sector. La investigación a nivel mundial también es

escasa y, la que hay, se ha realizado en momentos de crisis, generalmente durante epidemias o pandemias, por el aumento los riesgos a los que se enfrentan y, concretamente, por el aumento de su carga de trabajo. Por ejemplo, la revisión de Stetina y Krouzecky (2022) encuentra que, durante la COVID-19 los veterinarios de porcino mostraron puntuaciones significativamente más altas en burnout y malestar psicológico que el resto (Glaesmer et al., 2021).

Partiendo de estos antecedentes, el informe que se presenta a continuación analiza la situación de una muestra de veterinarios y veterinarias del sector porcino español encargado por AVPA a Amparo Osca, Jesús Barrado y Lorena Millán del Dpto. de Psicología Social y de las Organizaciones de la UNED. Creemos que sus resultados son relevantes por varias razones. Primero, porque es uno de los pocos estudios sobre el tema a nivel mundial y con una muestra de veterinarios importante. Segundo, porque se ofrecen datos estadísticos que confirman algunas relaciones observadas en la investigación general sobre veterinarios, pero también otros característicos de esta profesión. Tercero, porque información recogida puede ayudar a diseñar acciones que mejoren la salud de estos profesionales y, además, ayuden a garantizar la sostenibilidad de la profesión.

El informe incluye, en primer lugar, una introducción general sobre las variables del estudio. Después describen los resultados que evidencian las relaciones entre estas variables y, al final, concluye con los principales resultados y una serie de recomendaciones para elaborar programas de intervención.

EL ESTRÉS LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS

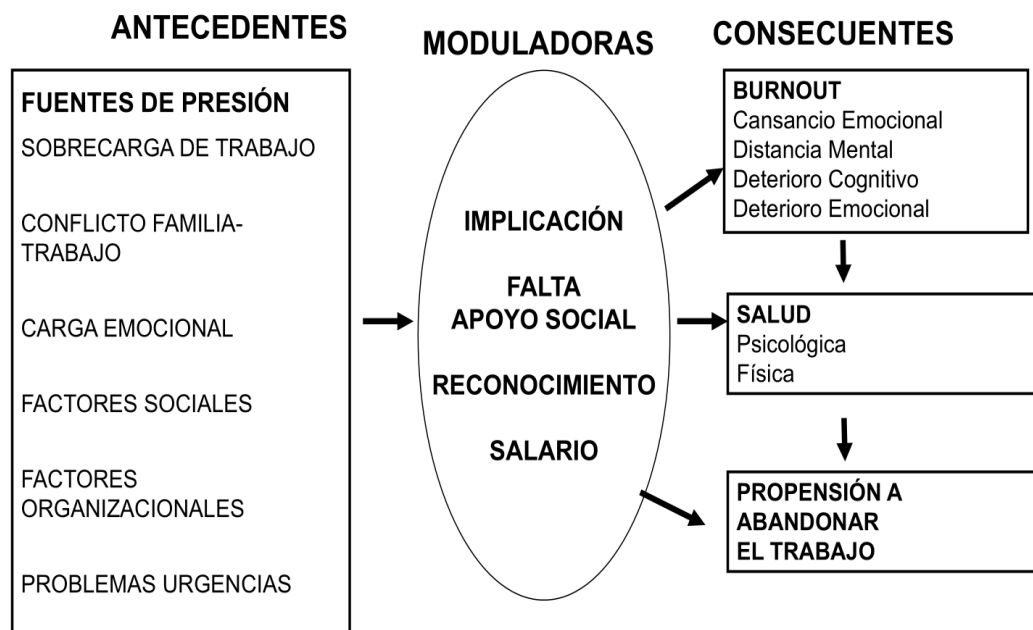
Como se ha adelantado, en Medicina Veterinaria ya se ha demostrado que el estrés laboral repercute negativamente sobre la salud de sus profesionales, aumentando la probabilidad de que abandonen su trabajo, pero no tenemos estudios que confirmen si esto ocurre también entre los profesionales del sector porcino. Tampoco se dispone de instrumentos de evaluación contrastados que permitan evaluar sus niveles de estrés de forma válida y fiable.

El estrés laboral se produce cuando los empleados carecen de recursos personales y organizacionales suficientes para gestionar las demandas de su trabajo (Maslach et al., 2001). Estas demandas pueden surgir de diferentes fuentes, pero algunas son más

difíciles de gestionar que otras. Las profesiones sanitarias muestran más estrés porque, a los problemas cotidianos similares a los de cualquier trabajo, se une la elevada carga emocional que supone trabajar y cuidar de seres vivos.

Los modelos para explicar el estrés laboral incluyen, en general, diferentes variables antecedentes, mediadoras y consecuentes (p. ej. Cooper et al., 1988). Nosotros partimos de un modelo (Figura 1) que contempla, como antecedentes, seis fuentes de estrés o estresores: la *Sobrecarga de trabajo*, el *Conflicto familia-trabajo*, la *Carga emocional*, los *Factores organizacionales*, los *Factores sociales* y los *problemas relacionados con las Urgencias*. Como variables mediadoras relacionadas con el estrés, pero que a su vez pueden aumentar o disminuir sus consecuencias, se consideran la *Implicación con el trabajo*, la *Falta de Apoyo*, el *Reconocimiento profesional* y el *Salario*. Por último, y como *consecuentes* de todo lo anterior, el *Burnout*, el *Malestar Psicológico y Físico*, y la *Propensión a Abandonar el trabajo*.

Además de lo anterior, el estudio aborda también la influencia de algunas características sociodemográficas de los participantes en el estudio (el sexo, la edad, el número de hijos, etc.) y del trabajo que realizan (el tipo de tareas, la zona geográfica, la duración de su jornada laboral, etc.).



Las fuentes de estrés laboral que se evalúan en el estudio provienen del cuestionario SOS-VetMed (*Sources of Stress VetMed*, Osca et al., 2024b), elaborado para veterinarios, en general, pero cuyas preguntas se han adaptado para la ocasión. Este cuestionario se diseñó a partir de los resultados de *entrevistas en profundidad* realizadas a veterinarios de diferentes sectores y ha mostrado ser un instrumento de evaluación adecuado. En este caso, diferentes veterinarios del sector porcino han revisado algunas preguntas y añadido otras nuevas para ajustarlo mejor a los problemas a los que se enfrentan.

También se han incluido algunos cambios en las variables mediadoras y consecuentes identificadas en estas entrevistas y utilizadas en otros estudios. Lo único que no se ha modificado son los cuestionarios sobre Burnout y Malestar físico y psicológico (*Burnout Assessment Tool*, BAT, Schaufeli et al., 2020) lo que es una ventaja porque hay baremos para nuestro país (Osca et al., 2024a).

Como se sabe, el burnout es uno de los problemas de salud mental más estudiados en el ámbito de las profesiones sanitarias y también en Medicina Veterinaria. Los datos muestran que es un trastorno altamente prevalente entre los veterinarios a nivel mundial y, concretamente, en España. En nuestro país, según el estudio internacional de Moorcock et al. (2021), el 19% de los veterinarios afirmó sentirse "completamente" quemado, situándose en segunda posición junto a Estados Unidos y, solo por detrás de Argentina (con el 31%). Los estudios realizados en España con veterinarios de mascotas encuentran porcentajes similares (p. ej. San Martín et al., 2023), sin embargo, la mayor parte de los estudios ha utilizado el *Maslach Burnout Inventory* (Maslach y Jackson, 1981) cuestionario criticado por sus problemas metodológicos, tanto por la baja fiabilidad de alguna de sus escalas, como por la dificultad para distinguir los síntomas y ofrecer un diagnóstico adecuado. Para superar estas limitaciones se han propuesto diferentes alternativas y una es utilizar el BAT. Este cuestionario ya se ha validado en nuestro país y se ha comprobado que se pueden utilizar con garantías psicométricas (Osca et al., 2024a).

El BAT es una medida de burnout severo que pregunta por cuatro síntomas principales: el *Cansancio*, la *Distancia Mental*, el *Deterioro Cognitivo* y el *Deterioro Emocional*. El *Cansancio* es el síntoma más claro e inequívoco Burnout. La *Distancia Mental* se entiende como el desapego psicológico del trabajo y, los otros dos síntomas el *Deterioro*

Emocional y el *Cognitivo*, como sus nombres indica se refieren a la incapacidad para regular las emociones y los procesos cognitivos como consecuencias del estrés laboral.

Además del BAT, el estudio incluye dos escalas que miden otros síntomas físicos y psicológicos vinculados con el Burnout. Concretamente, los que se evalúan con la versión extendida del BAT y desarrollada por sus mismos autores (Schaufeli et al., 2020).

La última variable del estudio es la *Propensión a abandonar la profesión*. Si abandonar una profesión es un problema importante, en general, lo es mucho más en casos como la Medicina Veterinaria en los que se invierten muchos años de estudios y de esfuerzo. Según la última encuesta *Vet Survey* en España, un 25% de los veterinarios se plantea dejar la profesión y un 13% no lo descarta (López, 2024), aunque no se han publicado datos específicos sobre los que se dedican al sector porcino. No obstante, es un problema que se da también en otros países (Ouedraogo et al., 2021) y supone un fracaso del proyecto vital con consecuencias importantes, tanto personales como para la sostenibilidad de la profesión. Entre las principales causas de que los veterinarios de pequeños animales abandonen su trabajo se encuentran las malas condiciones de trabajo y los problemas de salud que llevan asociados (Barrado y Osca, 2025, en prensa).

Con estos antecedentes, a continuación, se presentan, en primer lugar, los resultados del cuestionario elaborado para analizar la situación laboral de los veterinarios de porcino de nuestro país. A continuación, se comentan los análisis estadísticos que evidencian las relaciones entre las puntuaciones en estrés y el resto de las variables. Al final, se concluye con una serie de recomendaciones orientadas elaborar programas de intervención que ayuden a mejorar su situación tanto personal, como profesional.

RESULTADOS DEL ESTUDIO

Procedimiento y muestra

Los datos del estudio se han recogido con un cuestionario *Google* publicitado por la asociación AVPA y disponible entre el 28 de abril y el 21 de junio de 2025. El cuestionario comienza explicando las instrucciones y el consentimiento exigido para participar. También informa de que, en su diseño, se han seguido los principios éticos de la Declaración de Helsinki (*World Medical Association*, 2000) para la investigación con

seres humanos y relativos a la privacidad, la confidencialidad y el tratamiento de los datos recopilados.

Al cuestionario han respondido 274 veterinarios, el 58% hombres y el 42% mujeres. El 58.8% tiene estudios de grado/licenciatura y el resto de doctorado, máster o postgrado. Respecto a su procedencia, el 41.5% es de Aragón, el 23,3% de Cataluña, el 13.5% de Castilla la Mancha y, el 12% restante, de otras zonas de España. El 40.5% son veterinarios de campo, el 26.5% se dedica a la investigación, a servicios de producción y comerciales, y el 31.5% restante a consultoría, administración, etc. El 86.7% trabaja en empresas en las que hay otros veterinarios y el 13.3% trabaja solo.

Su situación laboral es estable, ya que el 87,5 % cuenta con un contrato indefinido. Solo el 1.4 % tiene un contrato temporal, mientras que el resto posee otro tipo de contratos (de prácticas, etc.). En cuanto a la jornada laboral, únicamente el 14,7 % trabaja entre 21 y 40 horas semanales, mientras que el 49.5 % lo hace entre 41 y 50 horas, el 25.1 % entre 51 y 60 horas, y un 9 % supera las 60 horas semanales. Respecto al tiempo destinado a la atención de urgencias, el 57% dedica menos de 5 horas semanales, el 29.4% entre 6 y 10 horas, el 9.3% entre 11 y 20 horas, y el 1.1% más de 21 horas por semana. El 49.5% no duerme ninguna noche fuera del domicilio, el 27.2% una noche, el 16.8% dos noches, y el 5% restante más de tres noches por semana.

Por último, y respecto a su situación familiar, el 84.9% tiene pareja, el 60.2% hijos y el 12.9% personas mayores a su cargo.

Cuestionarios y resultados

Como se ha señalado, en el estudio se han recogido tres bloques de variables: como antecedentes las Fuentes de estrés, como mediadoras la Implicación con el trabajo, la Falta de apoyo social, el Reconocimiento profesional y el Salario y, como consecuentes, el Burnout, el Malestar Físico y Psicológico y la Tendencia a abandonar el trabajo.

Variables antecedentes: Fuentes de Estrés o estresores

Las fuentes de estrés laboral se midieron con una adaptación de la escala SOS-VetMed (*Sources of Stress VetMed*, Osca et al., 2024b), adaptada para veterinarios de porcino que contiene 34 preguntas, 4 más que la original. En este caso, los análisis de fiabilidad

(alpha de Cronbach) han aconsejado agrupar los ítems en seis subescalas todos con valores superiores al .70 de la escala y, por tanto, adecuados: el Estrés por Sobrecarga de trabajo ($\alpha = .83$), por el Conflicto trabajo-familia ($\alpha = .89$), por la Carga emocional ($\alpha = .78$), por Factores los sociales ($\alpha = .75$), por los Factores organizacionales ($\alpha = .82$) y por Problemas en las Urgencias ($\alpha = .70$). También la escala total presenta una buena fiabilidad porque lo que se ha calculado una puntuación total para los cálculos posteriores (Tabla 1). Todas las preguntas se respondían una escala Likert de 5 puntos que oscila entre 1 (No me afecta nunca y 5 (Me afecta siempre).

Según las puntuaciones de los veterinarios encuestados, el estrés que más les afecta es el que proviene del Conflicto Familia-Trabajo ($X=3.85$; $DT=.92$), subescala en la que destacan las respuestas a las preguntas “Que después de trabajar esté demasiado cansado para participar en actividades de ocio. (deporte, quedar con amigos, hobbies, etc.)” ($X=3.95$; $DT=1.08$) y “Las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral” ($X=3.92$; $DT=1.93$).

Le sigue el estrés por los Factores sociales ($X=3.71$; $DT=1.02$), subescala que incluye las preguntas con las puntuaciones medias más altas de todo el cuestionario, “La sociedad, en general, critica nuestro trabajo por participar en un sector que se dedica a la producción de carne” ($X=4.30$; $DT=.88$) y “La nueva Ley nos hace responsables del problema de la resistencia general a los antibióticos” ($X=4.20$; $DT=.94$).

En tercer lugar, aunque con valores también por encima del punto medio de la escala de respuesta, se encuentra el estrés por *Sobrecarga de trabajo* ($X=3.70$; $DT=.72$) y, concretamente, otra pregunta con valores muy altos: el “Aumento constante de tareas burocráticas/administrativas” ($X=4.05$; $DT=1.15$).

Al contrario, lo que menos estrés genera a este grupo es el que se debe a los *Problemas de las Urgencias* ($X=3.13$; $DT=.90$) y, más específicamente, “El miedo a hacerme daño desempeñando mi trabajo” ($X=2.47$; $DT=1.16$), “Hacer guardias” ($X=2.72$; $DT=1.43$) y “Realizar eutanasias” ($X=2.78$; $DT=1.39$).

Tabla 1. Subescalas e ítems del cuestionario sobre estrés SOS-VetMed (adaptado)

ESCALAS Y SUBESCALAS	X	DT
Sobrecarga de trabajo	3,70	,72
1. La carga de trabajo.	3,71	1,01
2. Trabajar muchas horas.	3,64	1,07
3. Realizar tareas que requieren más tiempo del esperado.	3,47	1,00
4. Verme obligado a realizar tareas que creo no se corresponden a mi profesión.	3,46	1,14
5. El aumento constante de tareas burocráticas/administrativas (p. ej. recetas electrónicas, manejo del botiquín veterinario, DVRs, Fichas de caudofagia, etc.)	4,05	1,14
Conflicto trabajo-familia	3,85	,92
6. Las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral.	3,92	1,03
7. Que el trabajo me mantenga alejado de mis actividades familiares más de lo que me gustaría.	3,89	1,06
8. Que el tiempo de trabajo me impida participar en las responsabilidades de la casa.	3,67	1,09
9. Que después de trabajar esté demasiado cansado (o llegue tan tarde) para participar en actividades de ocio. (deporte, quedar con amigos, hobbies, etc.).	3,95	1,08
Carga emocional	3,46	,68
10. La sobrecarga emocional del trabajo	3,93	1,03
11. La crueldad que se ejerce contra los animales.	3,11	1,42
12. Comunicar malas noticias.	3,83	,86
13. Soportar las exigencias de personas complicadas de su entorno laboral.	3,94	,86
14. Discutir por cuestiones económicas.	3,47	,94
15. Creer que se puede hacer mucho más por el animal, pero no se hace por cuestiones económicas. (p. ej. resolución hernias, cesáreas...).	3,12	1,25
16. La realización de eutanasias.	2,78	1,39
Factores organizacionales	3,38	,78
17. Los problemas con los compañeros.	3,58	1,21
18. Los problemas con los jefes/responsables.	3,74	1,14
19. Los problemas con los ganaderos.	3,59	1,00
20. Tener dificultades para desarrollarme profesionalmente.	3,49	1,19
21. La sensación de trabajar solo/deslocalizado (lejos de la sede de la empresa o de otros compañeros).	2,89	1,21
22. El miedo a hacerme daño desempeñando mi trabajo.	2,47	1,16
23. Sentirme cuestionado en mis decisiones.	3,64	1,10
24. Sentir que mis superiores toman decisiones técnicas sin consultar a ningún veterinario.	3,65	1,28
25. La precariedad del vestuario de las granjas que visito.	3,36	1,28
Factores sociales	3,71	1,02
26. El miedo a las sanciones económicas por la ley.	3,65	1,29
27. La falta de reconocimiento social.	3,57	1,23
28. La nueva Ley nos hace responsables del problema de la resistencia general a los antibióticos.	4,20	,94
29. Que la sociedad crea que carecemos de ética al realizar nuestro trabajo con animales destinados a la producción de carne.	4,30	,88

Problemas de las urgencias		3,13	,90
30.	No tener un horario fijo.	3,14	1,31
31.	No tener a nadie a quien pedir ayuda/consejo	3,23	1,23
32.	Hacer guardias.	2,72	1,43
33.	Estar siempre localizable.	3,47	1,28
34.	La sensación de incomodidad/peligro en visitas complicadas.	3,00	1,19
PUNTUACIÓN TOTAL		3,54	,65

Escala de respuesta: 1 (No me va a afectar nunca) y 5 (Me va a afectar siempre).

Variables Mediadoras

Se han recogido cuatro variables mediadoras: la *Implicación con el trabajo*, el *Reconocimiento profesional*, la *Falta de Apoyo* y el *Salario*.

Para medir la *Implicación con el trabajo* se han formulado dos preguntas, una directa y otra indirecta. La directa “Estoy muy implicado/a personalmente con mi trabajo” es la que consigue la puntuación más alta de todo el cuestionario ($X=4.52$; $DT=.69$). La pregunta indirecta “Seguiría trabajando en Medicina Veterinaria, aunque no necesitase el dinero” es más baja, pero en todo caso superior al punto medio de respuesta ($X=4.52$; $DT=.69$) (Tabla 2). Ambas preguntas tienen baja fiabilidad por eso, para los análisis posteriores, solo se utiliza la pregunta directa.

Tabla 2. Items del cuestionario Implicación con el trabajo (Medias y Desviaciones Típicas).

Implicación con el trabajo	Media	DT
1. Estoy muy implicado/a personalmente con mi trabajo	4,52	,69
2. Seguiría trabajando en Medicina Veterinaria, aunque no necesitase el dinero.	3,20	1,39

Escala de respuesta: 1 (Completamente de acuerdo) y 5 (Completamente en desacuerdo).

Reconocimiento profesional

El *Reconocimiento profesional* se ha medido con dos preguntas “Me siento reconocido por mi trabajo” y “Considero que recibo una remuneración justa por el trabajo que desempeño” que forman una escala con una fiabilidad aceptable (α de Cronbach = .69). (Tabla 3).

Tabla 3. Items del cuestionario Reconocimiento profesional (Medias y Desviaciones Típicas).

Reconocimiento profesional	Media	DT
1. Me siento reconocido por mi trabajo.	3,24	1,15
2. Considero que recibo una remuneración justa por el trabajo que desempeño.	3,16	1,23

Escala de respuesta: 1 (Completamente de acuerdo) y 5 (Completamente en desacuerdo).

Falta de Apoyo Social

La Falta de apoyo social se evaluó mediante una escala elaborada para este estudio y que consta de 10 preguntas (Tabla 4) sobre el apoyo de personas de la familia y del trabajo y por el apoyo de la sociedad. La escala presenta una buena fiabilidad (α de Cronbach = .76). Como se puede comprobar, las preguntas con las puntuaciones más altas son “La sociedad, en general, no conoce nuestro trabajo” ($X=4.66$; $DT=.66$), “La sociedad, en general, no valora nuestro trabajo” ($X=4.56$; $DT=.70$) y “No me siento apoyado por las instituciones públicas” ($X=4.44$; $DT=.89$).

Tabla 4. Items del cuestionario Falta de Apoyo social (Medias y Desviaciones Típicas).

Falta de Apoyo	Media	DT
1. Mi familia cree que me implico demasiado en mi trabajo.	4,15	,94
2. Mis jefes y/o los ganaderos que visito creen que no me implico suficiente en mi trabajo (porque hago demasiadas vacaciones, no trabajo los fines de semana...).	2,16	1,23
3. La sociedad, en general, no conoce nuestro trabajo.	4,66	,66
4. La sociedad, en general, no valora nuestro trabajo.	4,56	,70
5. La sociedad, en general, critica nuestro trabajo por participar en un sector que se dedica a la producción de carne.	4,30	,88
5. A los responsables de los animales no les importa la repercusión sobre nuestro trabajo de la nueva Ley del Medicamento.	3,83	1,15
6. No me siento apoyado/a por la dirección de la empresa.	2,37	1,21
7. No me siento apoyado por los ganaderos que visito.	2,50	1,03
8. La nueva Ley nos hace responsables del problema de la resistencia general a los antibióticos.	4,20	,944
9. No me siento apoyado por las instituciones públicas.	4,44	,896
10. Siento que la Ley nos hace responsables del problema de la resistencia general a los antibióticos.	4,43	,848

Escala de respuesta: 1 (Completamente de acuerdo) y 5 (Completamente en desacuerdo)

Salario

Se ha formulado una pregunta para conocer el salario que reciben. Las opciones de respuesta y los porcentajes señalados son los siguientes: Menos de 25000 € brutos/año (el 3.3%), entre 25000 y 30000 (el 12.4%), entre 30000 y 35000 (el 12.7%), entre 35000

y 40000 (el 16.0%), entre 40000 y 50000 (el 18.2%) y Más de 50000 € brutos/año (el 37.5%). Como se ve casi el 50% cobra más de 40000 € brutos/año. Las mujeres y los más jóvenes se concentran en las categorías salariales más bajas.

Variables consecuentes: Burnout y Malestar (Físico y Psicológico)

Para evaluar el Burnout se utilizó la versión en español del BAT (*Burnout Assessment Tool*) de Schaufeli et al. (2020) (Osca et al., 2024a). Este cuestionario consta de 23 preguntas repartidas en cuatro subescalas. Comienza con un encabezado general que pregunta por “Cuánto han sentido en las últimas semanas los síntomas que se presentan a continuación” y las respuestas son escalas Likert de 5 puntos donde “Nunca” equivale a una puntuación de 1 y “Siempre” a 5. Los análisis de fiabilidad mostraron valores aceptables, tanto para la puntuación completa del cuestionario, como para sus subescalas (α de Cronbach escala completa = .94; *Cansancio* = .90; *Distancia mental* = .82; *Deterioro cognitivo* = .92 y *Deterioro emocional* = .89).

Como se ve en la Tabla 5, los veterinarios encuestados presentan, en general, puntuaciones bajas en burnout. Solo tres respuestas obtienen respuestas que superan la puntuación media: “Cuando me esfuerzo me canso rápidamente” ($X=3.42$; $DT=1.09$), “Al final de mi jornada me siento mentalmente agotado/a” ($X=3.33$; $DT=.96$) y “En el trabajo me siento mentalmente agotado/a” ($X=3.31$; $DT=.91$).

Al contrario, los síntomas que menos les afectan son los que se incluyen en la subescala Distancia Mental ($X=2.11$; $DT=.84$) y, concretamente, las preguntas con puntuaciones más bajas son “Siento un fuerte rechazo hacia mi trabajo” ($X=1.77$; $DT=1.00$) y “Siento indiferencia hacia mi trabajo” ($X=1.77$; $DT=1.05$).

Tabla 5.- Subescalas e ítems del BAT-23 y descriptivos (Medias y Desviaciones Típicas).

Subescalas	Media	DT
Dimensión 1. Cansancio	2,91	,79
Dimensión 2. Distancia mental	2,11	,84
Dimensión 3. Deterioro cognitivo	2,34	,89
Dimensión 4. Deterioro emocional	2,26	,87
PUNTUACIÓN TOTAL	2,40	,67

Respuesta: 1 = “Nunca” – 5 = “Siempre”

Malestar psicológico y físico

El Malestar se evaluó mediante las dos escalas del BAT-S de Schaufeli et al. (2020), validadas en un trabajo anterior (Osca et al., 2024b) que incluye 5 preguntas para el Malestar psicológico y 5 para el Malestar Físico. Los análisis de fiabilidad mostraron consistencias internas aceptables para ambas (α Malestar psicológico = .81 y α Malestar psicossomático = .76).

En la Tabla 6 se puede observar que las preguntas con las puntuaciones por encima de la media son tres: “Tiendo a preocuparme” ($X=3.48$; $DT=1.10$), “Me siento tenso y estresado” ($X=3.27$; $DT=1.12$) y “Sufro dolores musculares, por ejemplo, en el cuello, hombro o espalda” ($X=3.18$; $DT=1.30$). Los síntomas con valores más bajos son de carácter físico, concretamente, “Sufro palpitaciones o dolor en el pecho” ($X=1.61$; $DT=.92$) y “A menudo me pongo enfermo/a” ($X=1.72$; $DT=.76$).

Tabla 6.- Subescalas e ítems del cuestionario de Malestar y descriptivos (Medias y Desviaciones Típicas).

Subescalas	Media	DT
Malestar Psicológico	2,79	,91
Malestar Físico	2,23	,79

Respuesta: 1 = “Nunca” – 5 = “Siempre”

Propensión a abandonar el trabajo

Por último, se han formulado tres preguntas para evaluar la *Propensión a abandonar el trabajo*, dos se refieren a cambiar de trabajo (“En los últimos meses he pensado mucho en cambiar de trabajo” y “En los últimos meses he buscado otras opciones de trabajo”) y otra a abandonar la profesión (“En las últimas semanas he pensado mucho en abandonar esta profesión”), pero las tres forman una escala con buena fiabilidad (α de Cronbach = .84) (Tabla 7).

Cerca de la puntuación media se encuentra la respuesta a la pregunta “En los últimos meses he pensado mucho en cambiar de trabajo”, aunque “buscar otras opciones de trabajo” y “dejar la profesión” obtienen respuestas más bajas.

Tabla 7.- Ítems del cuestionario Propensión a abandonar el trabajo y descriptivos (Medias y Desviaciones Típicas).

Propensión a abandonar el trabajo	Media	DT
1. En los últimos meses he pensado mucho en cambiar de trabajo.	2,71	1,50
2. En los últimos meses he pensado mucho en abandonar esta profesión.	2,20	1,39
3. En los últimos meses he buscado otras opciones de trabajo.	2,19	1,44
PUNTUACIÓN TOTAL	2,37	1,25

Escala de respuesta: 1 (Completamente de acuerdo) y 5 (Completamente en desacuerdo).

Correlaciones entre las variables del estudio

A continuación, se presentan las correlaciones de Pearson para probar las relaciones entre las variables del modelo propuesto y explicar las consecuencias del estrés laboral (Figura 1).

En la Tabla 8 las nueve primeras columnas recogen las relaciones entre las variables sociodemográficas y del trabajo, y que permiten caracterizar a los veterinarios encuestados. La columna 1 indica que las veterinarias son *más jóvenes*, se dedican a la *atención a animales* y tienen peores *salarios*. Respecto a su edad, la columna 2 muestra que los veterinarios más mayores se dedican a *otros trabajos* y *lo hacen en empresas en las que hay más veterinarios*. También *duermen más noches fuera de casa* y tienen un *salario* superior.

Por su parte, en la columna 3 se puede observar que los veterinarios que *atienden animales* hacen más horas de *urgencias*, pero *duermen menos noches fuera de casa* y tienen peores *salarios* que los que se dedican a *otros trabajos* (marketing, investigación, etc.). *Trabajar con más veterinarios* (columna 4) solo supone *conducir menos horas* a la semana y tener un mejor *salario*.

Respecto a la *duración de su jornada laboral* (columna 5), los veterinarios que *trabajan más horas* también hacen más *horas de urgencias*, pero conducen *menos km/s* y tienen un mejor *salario*. Por último, las *horas de urgencias* no muestran más correlaciones significativas con el resto de las variables analizadas.

En la fila 10 se presentan ya las relaciones entre los niveles de *Estrés* y las características de los veterinarios encuestados. Como se puede comprobar, se

muestran más estresadas las *mujeres*, los veterinarios que *atienden a animales* y los que tienen un peor *salario*. El resto de las variables no presenta relaciones significativas.

Tabla 8. Correlaciones entre las variables sociodemográficas y del trabajo y Estrés Laboral.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Género	-								
2. Edad	-,217**	-							
3. Animales y Otros	-,138*	,355**	-						
4. Trabajar solo	,002	-,149*	-,075	-					
5. Horas/semana	-,070	,158**	-,037	,040	-				
6. Horas urgencias	-,023	,008	-,210**	,116	,226**	-			
7. Dormir fuera casa	-,068	,148*	,383**	,082	,076	-,065	-		
8. Km/semana	,105	,029	-,049	-,124*	-,180**	-,091	-,316**	-	
9. Salario	-,330**	,429**	,281**	,164**	,353**	-,021	,381**	-,137*	-
10. Estrés	,331**	-,205**	-,077	,051	-,089	-,010	,002	-,036	-,252**

*p>0.05, **p>0.01;

1.Género: 1= Hombre, 2= Mujer

3. Veterinarios que atienden animales=1, Resto=2

4. Trabajar solo= 1, Trabajar con más Veterinarios = 2

La Tabla 9 recoge las correlaciones entre las características de los veterinarios y sus puntuaciones en *Burnout*. Concretamente, la fila 10 muestra que las mujeres veterinarias puntúan más alto en *Burnout*, también los veterinarios *más jóvenes* y los que tienen un *salario* más bajo. El resto de las características del trabajo no se relaciona con las puntuaciones de *Burnout*.

Tabla 9. Correlaciones entre las variables sociodemográficas y del trabajo y las puntuaciones de Burnout.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Género	-								
2. Edad	-,217**	-							
3. Animales y Otros	-,138*	,355**	-						
4. Trabajar solo	,002	-,149*	-,075	-					*
5. Horas/semana	-,070	,158**	-,037	,040	-				
6. Horas urgencias	-,023	,008	-,210**	,116	,226**	-			
7. Dormir fuera casa	-,068	,148*	,383**	,082	,076	-,065	-		
8. Km/semana	,105	,029	-,049	-,124*	-,180**	-,091	-,316**	-	
9. Salario	-,330**	,429**	,281**	,164**	,353**	-,021	,381**	-,137*	-
10. Burnout	,157*	-,186**	-,001	-,001	-,006	,064	,055	-,025	-,21**

*p>0.05, **p>0.01;

1.Género: 1= Hombre, 2= Mujer

3. Veterinarios que atienden animales=1, Resto=2

4. Trabajar solo= 1, Trabajar con más Veterinarios = 2

Las correlaciones con la *Propensión a abandonar el trabajo* se presentan en la Tabla 10. En la fila 10 se puede observar que esta variable solo se relaciona con la *edad* y el *salario*, lo que indica que son los veterinarios *más jóvenes* y los que tienen un *peor salario* los que muestran mayor propensión a dejar su trabajo.

Tabla 10. Correlaciones entre las variables sociodemográficas y del trabajo y la Probabilidad de abandonar el trabajo.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Género	-								
2.Edad	-,217**	-							
3.Atención Animales	-,138*	,355**	-						
4.Trabajar solo	,002	-,149*	-,075	-					
5.Horas/semana	-,070	,158**	-,037	,040	-				
6.Horas urgencias	-,023	,008	-,210**	,116	,226**	-			
7.Noches fuera de casa	-,068	,148*	,383**	,082	,076	-,065	-		
8.Kilómetros/semana	,105	,029	-,049	-,124*	-,180**	-,091	-,316**	-	
9.Salario	-,330**	,429**	,281**	,164**	,353**	-,021	,381**	-,137*	-
10. Abandono	,072	-,192**	-,093	,069	-,069	,049	-,004	-,026	-,21**

*p>0.05, **p>0.01;

1.Género: 1= Hombre, 2= Mujer

3. Veterinarios que atienden animales=1, Resto=2

4. Trabajar solo= 1, Trabajar con más Veterinarios = 2

Por último, la Tabla 11 muestra las relaciones entre todas las variables del modelo explicativo. Los datos de la columna 1 indican las mujeres veterinarias tienen puntuaciones significativamente más altas en *Estrés* y en los tres síntomas: de *Malestar* (*Psicológico*, *Físico*) y *Burnout* pero, aunque tienen un salario menor, no puntúan de forma diferente en el resto de las variables mediadoras: *Implicación con el trabajo*, *Reconocimiento profesional*, *Falta de apoyo* y *Propensión a abandonar el trabajo*. Por su parte, las correlaciones de la columna 2 muestran que los veterinarios de *más edad* puntúan significativamente más bajo en *Estrés*, más alto en *Salario* y *Reconocimiento profesional*; también presentan menos en *Malestar psicológico*, *Burnout* y *Propensión a abandonar el trabajo*.

Tabla 11. Correlaciones entre las variables sociodemográficas, mediadoras y el Malestar y la Propensión en abandonar el trabajo.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Género	1								
2. Edad	-,217**	1							
3. Estrés	,331**	-,205**	1**						
4. Implicación	-,012	,037	,159*	1					
5. Reconocimiento	-,090	,326**	-,250**	,104	1				
6. Abandono	,072	-,192**	,469**	-,152*	-,449**	1			
7. Falta Apoyo	,076	-,144*	,482**	,037	-,374**	,364**	1		
8. Malestar Psicológico	,207**	-,122*	,417**	,175**	-,216**	,391**	,357**	1	
9. Malestar Físico	,282**	-,111	,440**	,129*	-,216**	,324**	,325**	,691**	1
10. Burnout	,157*	-,186**	,478**	-,061	-,340**	,517**	,405**	,674**	,594**

* $p > 0.05$, ** $p > 0.01$;

1. Género: 1= Hombre, 2= Mujer

2. Veterinarios que atienden animales=1, Resto=2

3. Trabajar solo= 1, Trabajar con más Veterinarios = 2

Para profundizar en las relaciones entre el *Estrés*, el *salario* y el resto de las variables, hemos incluido unas últimas correlaciones (Tabla 12). Como se puede comprobar en la columna 1, los veterinarios que puntúan más alto en *Estrés* son los que tienen menos *salario*, menos *Reconocimiento*, más *Falta de apoyo*, *síntomas de Malestar (Físico y Emocional)* y más *burnout* y los que muestran también más *Propensión a abandonar su trabajo*. Al lado de estos datos la columna 2 indica que los veterinarios que tienen un *salario* más alto están mejor en el resto de las variables analizadas. La correlación más alta es con el *Reconocimiento* y la más baja con el *Malestar Emocional*, pero todos los valores son altamente significativos.

En la columna 3 se puede comprobar un resultado muy interesante, pues las correlaciones entre el *Reconocimiento* y los indicadores de *Malestar* y de *Propensión al abandono* son superiores a los que se dan con el *salario*.

Por último, las correlaciones que se encuentran en las columnas 5 y 6 e indican que, los veterinarios que puntúan alto en *Burnout* también lo hacen en los dos tipos de *Malestar* evaluados y muestran una elevada *Propensión a abandonar su trabajo*.

Tabla 12. Correlaciones entre el Estrés, el Salario y el resto de las variables del modelo.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Estrés	-						
2. Salario:	-,252**	-					
3. Reconocimiento	-,250**	,431**	-				
4. Falta Apoyo	,482**	-,204**	-,374**	-			
5. Malestar Emocional	,417**	-,126*	-,216**	,357**	-		
6. Malestar Físico	,440**	-,189**	-,216**	,325**	,691**	-	
7. Burnout	,478**	-,208**	-,340**	,405**	,674**	,594**	-
8. Abandono	,469**	-,211**	-,449**	,364**	,391**	,324**	,517**

* $p > 0.05$, ** $p > 0.01$;

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Este informe recoge los resultados de un estudio sobre el estrés laboral, los problemas de salud y la tendencia a abandonar el trabajo de una muestra importante de veterinarios españoles del sector porcino. Como se ha explicado, este colectivo no está suficientemente representado en la investigación sobre el tema, ni en España ni a nivel internacional, por eso creemos que sus resultados son especialmente relevantes y agradecemos a AVPA a haber solicitado el estudio.

Los resultados indican que, aunque la puntuación total de estrés de estos veterinarios está ligeramente por encima de los valores medios, hay estresores que merecen especial atención. Concretamente el estrés por el Conflicto Familia-Trabajo y el que provocan los Factores sociales. Es esta última fuente de estrés la que presenta las puntuaciones más altas de todo el cuestionario con preguntas que se refieren al desconocimiento general de la profesión y concretamente a los problemas relacionados con la nueva Ley.

Le siguen, con puntuaciones también elevada el estrés por la Sobrecarga de trabajo. Tanto el Conflicto, como la Sobrecarga, son dos de las fuentes de estrés que señalan los estudios realizados en otros países (Pohl et al., 2023) y también en el nuestro (Osca et al, 2024b). Además, se ha comprobado que están muy relacionadas entre sí, de forma que, reduciendo la sobrecarga, se puede reducir también el conflicto.

Otros resultados que coinciden con la investigación consultada es que son las mujeres veterinarias y los veterinarios más jóvenes los que presentan una peor situación en prácticamente todos los indicadores de estrés (Pohl et al., 2023) y de salud (Fong &

Sangmin, 2022) que se han analizado en este estudio. También cobran menos que los veterinarios hombres y los de más edad.

Respecto a las características de los trabajos que realizan, no hemos detectado variables especialmente significativas pues las puntuaciones son bastante similares entre diferentes zonas geográficas de España, ámbitos en los que trabajan, etc. Probablemente esto se deba a que, en general, estos veterinarios trabajan en situaciones más controladas que las de los veterinarios de otros sectores. Por ejemplo, algunas de las variables que, en otros estudios, aumentan el estrés laboral, como las horas de conducción o las noches fuera de casa, no han resultado significativas en esta ocasión. La razón es que probablemente estos factores se compensen o se consideren dentro de la jornada laboral, algo que puede que no ocurra en otros ámbitos de trabajo.

Destaca otro dato interesante sobre las horas de trabajo. Aunque muchos de los veterinarios encuestados trabajan más de 40 horas a la semana, este hecho no explica sus niveles de estrés ni el resto de las variables analizadas. Esto sugiere que hay otros factores que también influyen en esa relación y que, por tanto, se pueden modificar para reducir el estrés, como un mejor reparto y organización de las cargas de trabajo, etc.

En este sentido también, si las horas de trabajo se relacionan positivamente con el salario y el salario negativamente con el estrés, podemos inferir que compensando adecuadamente se pueden reducir parte de los problemas, y más concretamente, la probabilidad de que abandonen su trabajo.

No obstante, hemos constatado que el sentirse reconocido profesionalmente y tener un mejor salario se vinculan de forma muy similar con el estrés, la salud y la propensión a abandonar. Esto que indica que ambos son importantes y deben considerarse en los programas de prevención.

Creemos que todos estos resultados son valiosos por varias razones: por su novedad, por la fiabilidad de los instrumentos de evaluación utilizados y por su carácter aplicado. No obstante, en próximos estudios convendría incluir otras variables que pueden reducir la influencia del estrés sobre la salud y la sostenibilidad de la profesión. Concretamente, convendría profundizar en otras variables que pueden estar implicadas en estas relaciones, como las estrategias utilizadas para gestionar los problemas o las

posibilidades de descansar. Parece que, sentirse incomprendidos por la sociedad, sobrecargados de trabajo y con dificultades para atender a la familia, provoca un agotamiento que hacen difícil poder descansar y a recuperarse (Baumeister et al., 1989), lo que y puede llevar a estos veterinarios a una situación de la que sea difícil salir.

Conclusión

Este estudio ha analizado la situación laboral de los veterinarios españoles del sector y, concretamente, sus niveles estrés, malestar y probabilidad de abandonar su trabajo. En primer lugar, hemos confirmado que, tanto los estresores identificados, como las variables mediadoras, deben tenerse en cuenta si se quiere mejorar su situación laboral. Por tanto, y desde una perspectiva aplicada, podemos afirmar que el cuestionario utilizado puede servir de base para formular recomendaciones dirigidas a prevenir problemas y mejorar su situación laboral. La medida más efectiva sería controlar las fuentes de estrés que más les afectan, pero también intervenir sobre el resto de las variables relacionadas. Dado que lo que más les afecta son los factores sociales, tanto por el estrés que generan como por la falta de apoyo social, la primera recomendación es diseñar campañas de concienciación que informen de la profesión y reduzcan los prejuicios que lleva asociados. El resto de las fuentes de estrés, como los problemas de Conciliación y la Sobrecarga de trabajo, son similares a las que se han encontrado en veterinarios de otros sectores, por tanto, las recomendaciones serían las mismas (Osca et al., 2025) y se presentan de forma resumida en el Cuadro 1.

Cuadro 1. Recomendaciones para reducir el estrés laboral, mejorar la salud y reducir el abandono de los veterinarios de porcino

Intervenciones 1^{arias}: concienciar de los problemas de la profesión diseñando campañas informativas que mejoren la imagen que tiene la sociedad del trabajo que realizan.

Informar en las explotaciones ganaderas de los programas de prevención que se pueden llevar a cabo para reducir las diferentes fuentes de estrés y los problemas que llevan asociados.

Formar específicamente, tanto a los veterinarios afectados como a los responsables de las instalaciones sobre esas fuentes de estrés y la forma de reducirlos.

Mejorar las condiciones de trabajo pasa por compensar adecuadamente y, también, por dar el reconocimiento profesional que se merecen.

Hay que diseñar campañas específicas para los grupos con más problemas, es decir, las mujeres y los veterinarios más jóvenes.

Por último, formar en estrategias de organización y reparto de tareas y responsabilidades reducirá los conflictos dentro y fuera del trabajo, lo que controlará el cansancio y facilitará la conciliación.

Intervenciones 2^{arias} para veterinarios/as susceptibles de sufrir más problemas. Las mujeres y los veterinarios más jóvenes requieren de programas específicos para reducir los riesgos y los problemas observados.

Intervenciones 3^{arias} para veterinarios y veterinarias con síntomas más graves que necesitan la intervención de expertos en salud mental.

BIBLIOGRAFÍA

- Barrado, J. & Osca, A. (2025, en prensa). A moderated mediation analysis to explain the propensity to quit among self-employed veterinarians. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 41,3.
- Neill, CL, Hansen, CR y Salois, M. (2022). The Economic Cost of Burnout in Veterinary Medicine. *Frontiers in veterinary science*, 9, 814104.
- Fong, K., & Kim, S. (2022). Correlates of Occupational Stress on Emotional and Physical Health in Veterinary Technicians. *International Journal of Health, Wellness & Society*, 12(2), 1-11.
- Cooper, C. L., Sloan, S. J., & Williams, S. (1988). *Occupational Stress Indicator: Management guide*. Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Glaesmer, H., Bahramsoltani, M., Schwerdtfeger, K., & Spangenberg, L. (2021). Euthanasia Distress and Fearlessness About Death in German Veterinarians. *Crisis*, 42(1), 71-77.
- Maslach C., Schaufeli W. B., & Leiter M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Moorcock, A., Potter, N., & Kunduz-Kara, D. (2021). VetsSurvey 2021 report: *Understanding the veterinary profesión*. C. Research.
- Osca, A., Barrado, J., & Millán, L. (2025). Estrés laboral y burnout en veterinarios de pequeños animales. *Consulta de Difusión Veterinaria*, 321, 45-52.
- Osca, A., Barrado, J., & Millán, L. (2024a). Validation of the burnout assessment tool-core symptoms in Spanish veterinarians, sex invariance, and cutoff points. *Frontiers in Veterinary Science*, 11, 1454775.
- Osca, A., Millán, L., Vela, L., & Barrado, J. (2024b). Development, validation, and cut-off points for a questionnaire to measure sources of stress in veterinary medicine (SOS-VetMed). *BMC Public Health*, 24(1), 2165.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Ouedraogo, F. B., Lefebvre, S. L., Hansen, C. R., & Brorsen, B. W. (2021). Compassion satisfaction, burnout, and secondary traumatic stress among full-time veterinarians in the United States (2016–2018). *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 258(11), 1259-1270.
- Pohl, R., Botscharow, J., Böckelmann, I., & Thielmann, B. (2022). Stress and strain among veterinarians: a scoping review. *Irish Veterinary Journal*, 75(1), 15.

- San Martín, Á., San Martín, P., Míguez-Santiyán, M. P., Soler, F., & Pérez-López, M. (2023). Prevalence of burnout syndrome among veterinarians in Spain. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 261(5), 1-8.
- Schaufeli, W.B., Desart, S. & DeWitte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT): Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 1-21.
- Stetina, B. U., & Krouzecky, C. (2022). Reviewing a decade of change for veterinarians: past, present and gaps in researching stress, coping and mental health risks. *Animals*, 12(22), 3199.
- World Medical Association. (2000). *Declaration of Helsinki, ethical principles for medical research involving human subjects*. 52nd WMA General Assembly, Edinburgh, Scotland. <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>